

Resolución No 2022100000588 de 23-03-2022



“POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA LA RESOLUCION No 2022100000408 DEL 07/03/2022 Y SE ADOPTA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA AÑO 2022 VERSIÓN 2 PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE EL ESPINAL E.S.P.”

LA GERENTE DE LA EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE EL ESPINAL “E.S.P.” en uso de sus atribuciones legales y reglamentarias y en especial las que le confiere los artículos 209 de la Constitución Nacional, 15 de la Ley 489 de 1.998 y 34 numerales 21 y 22 de la Ley 734 de 2002 y,

CONSIDERANDO:

Que el Decreto Ley 1567 de 1998, estableció el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, los Planes de Incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos a través de proyectos de calidad de vida laboral, y reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Que la Ley 909 de 2004 en su parágrafo del Artículo 36 establece que, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrolle la presente ley.

Que el Decreto 1227 de 2005 en su artículo 76 y el artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015 establecen que “Los planes de incentivos enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades”.

Que el Artículo 2.2.10.1 del Título 10 del Decreto 1083 de 2015 establece que “Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”.

Que el Decreto 612 de 2018 establece que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y gestión -MIPG, integran a su plan de acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011 los planes institucionales y estratégicos entre los cuales se encuentra el Plan de Incentivos Institucional.

Resolución No 2022100000588 de 23-03-2022

Que el jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos.

Que en el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo del Espinal E.S.P aprobado mediante Resolución No 20221000000408 del 07 de marzo de 2022, se presentó un error de digitación en el inciso “**1. Programa de Bienestar Social, 1.1. Área de Protección Social, a) Día de cumpleaños del funcionario**”. Por lo tanto, corresponde ajustarlo, modificando el inciso anteriormente enunciado, emitiendo una segunda versión del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2022 y modificar la Resolución No 20221000000408 del 07 de marzo de 2022 mediante la cual fue aprobada.

Que, en mérito de lo anterior,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. Modificar la Resolución No 20221000000408 del 07 de marzo de 2022 mediante la cual se adoptó el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de los funcionarios de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo del Espinal E.S.P para la vigencia 2022.

ARTICULO SEGUNDO. Adoptar el nuevo Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de los funcionarios de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo del Espinal E.S.P para la vigencia 2022 Versión 2, contenida en el documento anexo que hace parte integral de este acto administrativo denominado “Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2022 Versión 2”.

ARTICULO TERCERO. El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2022 Versión 2 podrá ser ajustado de conformidad con las necesidades de los funcionarios de la EAAA de El Espinal E.S.P durante la presente vigencia.

ARTICULO CUARTO. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga lo que le sea contrario.

COMUNIQUESE, EJECUTESE Y CÚMPLASE

ORIGINAL FIRMADO
SILVIA LILIANA BETANCOURT PRADA
Gerente E.A.A.A. de El Espinal E.S.P.

Proyectó: Carlos Heber Ricaurte Guzmán Coordinador de Planeación.
Revisó: Diego Alexander Lopera Calderón Director Administrativo

Página 2 de 2



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 - VERSIÓN 2



	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 – V2	CÓDIGO:PL-TH-01
	TALENTO HUMANO	VERSION: 05
		PÁGINA 2 DE 12


INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la EAAA vigencia 2022, se fundamenta en la construcción de procesos permanentes, orientados y creados con el fin de suplir las necesidades y posibilidades de los trabajadores y su núcleo familiar, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, de tal manera que en la entidad se logre un ambiente laboral que garantice el adecuado desempeño en cada una de sus actividades.

Así las cosas, el bienestar laboral se convierte en un mecanismo idóneo para consolidar un equipo productivo, motivado y comprometido que pueda asumir cualquier tipo de metas. Este plan busca propiciar espacios y condiciones que favorezcan y mejoren el nivel de vida laboral y personal. De igual manera, genera mayor sentido de pertenencia, compromiso y participación en las diferentes actividades asociadas al cumplimiento de las funciones asignadas a cada uno de los funcionarios.

El programa de bienestar y estímulos se enmarca en la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), siendo la primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), a través del cual se consolida el talento humano como el eje central en el desarrollo organizacional para la prestación del servicio público, impactando en el plan estratégico a través del fortalecimiento de la cultura y de la calidad de vida laboral. En este sentido, se presenta el Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la EAAA vigencia 2022, para los servidores de la entidad, buscando el fortalecimiento de la calidad de vida, exaltación de la labor del servidor e intensificando además una cultura institucional y sectorial que promueve en sus servidores el sentido de pertenencia.

Elaboró: Yudy Milena Sanabria	Revisó: Diego A. Lopera	Aprobó: Silvia Betancourt	Fecha de emisión 23-03-2022
Cargo: Profesional en SG-SST	Cargo: Director Administrativo	Cargo: Gerente	


	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 – V2	CÓDIGO:PL-TH-01
	TALENTO HUMANO	VERSION: 05
		PÁGINA 3 DE 12

JUSTIFICACION

Con el objetivo de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la Gestión Estratégica del Talento Humano, el Departamento Administrativo de la Función Pública estableció las directrices para contribuir con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado, con el fin de reconocer y ubicar a los Servidores Públicos en el centro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), por ser el activo más importante que posee una organización.

La empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal E.S.P busca construir un sistema de estímulos que efectivamente responda a las necesidades e intereses de los funcionarios quienes son el corazón del talento humano en la entidad. Por lo anterior, en este plan se define el diseño de los programas de bienestar social y de incentivos en la EAAA y la manera como se deben desarrollar las actividades de acuerdo con las necesidades y particularidades de los funcionarios.

Elaboró: Yudy Milena Sanabria	Revisó: Diego A. Lopera	Aprobó: Silvia Betancourt	Fecha de emisión 23-03-2022
Cargo: Profesional en SG-SST	Cargo: Director Administrativo	Cargo: Gerente	

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 – V2	CÓDIGO:PL-TH-01
	TALENTO HUMANO	VERSION: 05
		PÁGINA 4 DE 12

MARCO NORMATIVO

El Decreto Ley 1567 de 1998, crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, precisando que los programas de bienestar social son procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su núcleo familiar.

La Ley 909 de 2004 en su artículo 36 establece “Que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades públicas deberán implementar programas de bienestar social, estímulos e incentivos de acuerdo con las normas vigentes”.

El Decreto 1227 de 2005, artículo 76 y el Decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.10.8 establecen que “Los planes de incentivos enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.”

El Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.10.1 establece que “Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementaran a través de programas de bienestar social.”

El Decreto 612 de abril de 2018, establece que “Las Entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, integran a su plan de acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, los planes institucionales y estratégicos entre los cuales se encuentra el Plan de Incentivos Institucional”.

Elaboró: Yudy Milena Sanabria	Revisó: Diego A. Lopera	Aprobó: Silvia Betancourt	Fecha de emisión 23-03-2022
Cargo: Profesional en SG-SST	Cargo: Director Administrativo	Cargo: Gerente	

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 – V2	CÓDIGO:PL-TH-01
	TALENTO HUMANO	VERSION: 05 PÁGINA 5 DE 12

OBJETIVOS


General

Implementar estrategias y actividades para el desarrollo integral del Talento Humano en la EAAA de El Espinal E.S.P. propiciando condiciones adecuadas y seguras para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, contribuyendo al bienestar, desempeño laboral y fortalecimiento de la cultura organizacional por medio de experiencias que permitan el aprendizaje individual y grupal, el fortalecimiento de las competencias laborales y comportamentales y la identificación con los valores del código de integridad.

Específicos

- ✓ Fomentar el trabajo en equipo, integridad, adaptación y tolerancia a través de actividades experienciales y deportivas.
- ✓ Generar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, la seguridad laboral y sobre todo el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del ministerio, así como la eficacia, eficiencia y efectividad en el cumplimiento de sus funciones.
- ✓ Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención y construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.
- ✓ Brindar espacios de reconocimiento a los servidores por su tiempo, contribución y desempeño en la entidad.
- ✓ Propiciar actividades que desarrollen la mente, cuerpo y emoción, que permitan disfrutar de todo aquello que se haga.

Elaboró: Yudy Milena Sanabria	Revisó: Diego A. Lopera	Aprobó: Silvia Betancourt	Fecha de emisión 23-03-2022
Cargo: Profesional en SG-SST	Cargo: Director Administrativo	Cargo: Gerente	

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 – V2	CÓDIGO:PL-TH-01
	TALENTO HUMANO	VERSION: 05
		PÁGINA 6 DE 12

ALCANCE

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, todos los servidores públicos de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal E.S.P. incluidas sus familias, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

RESPONSABLE

De conformidad con lo señalado en el artículo 85 del Decreto 1227 de 2005, será responsabilidad de la Dirección Administrativa de la EAAA de El Espinal E.S.P., la formulación, ejecución y evaluación del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos. Los servidores públicos de la entidad son también responsables por su acatamiento, ejecución y evaluación.

MISIÓN

Prestar los servicios públicos domiciliarios de acueducto y alcantarillado con responsabilidad social, calidad, cobertura y continuidad, buscando la satisfacción de usuarios y comunidad en general.

VISIÓN

En el 2022 ser reconocidos a nivel nacional en la prestación de los servicios públicos de acueducto y alcantarillado, optimizando los recursos y propendiendo por la conservación del medio ambiente.

Elaboró: Yudy Milena Sanabria	Revisó: Diego A. Lopera	Aprobó: Silvia Betancourt	Fecha de emisión 23-03-2022
Cargo: Profesional en SG-SST	Cargo: Director Administrativo	Cargo: Gerente	

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 – V2	CÓDIGO: PL-TH-01
	TALENTO HUMANO	VERSION: 05 PÁGINA 7 DE 12

METODOLOGÍA

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal E.S.P forma parte de la Gestión de los Recursos Humanos en la empresa y está integrado por dos grandes programas:

1. Programas de Bienestar Social que deben ser entendidos como aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y la identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora; además, deben ser orientados básicamente a garantizar el desarrollo integral de los servidores públicos y por ende de las entidades.
2. Programas de Incentivos destinados a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia mediante la entrega de incentivos No pecuniarios.

Este Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos institucional se podrá actualizar anualmente, conforme a los recursos presupuestados y a la planta de personal para el año vigente.

La localización física donde se desarrollará la mayor parte de las actividades programadas del Plan de Incentivos Institucional será en la medida de lo posible, en las instalaciones de la EAAA de El Espinal E.S.P, y algunas actividades en escenarios deportivos y recreativos de la Alcaldía de El Espinal.

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la EAAA de El Espinal E.S.P se enfoca en los dos ejes principales establecidos por la ley, las cuales enmarcaran las actividades programadas para los servidores públicos y su núcleo familiar en cumplimiento del Decreto 1227 de 2005 que reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, determinando los ejes centrales propuestos por el Decreto Ley 1567 de 1998 las cuales se desarrollaran en la empresa de la siguiente manera:

1. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL:

- 1.1. **Área de Protección y Servicios Sociales.** Definen programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad, aprendizaje del funcionario y su familia para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Las actividades que se atienden a través de este componente son las siguientes:

Elaboró: Yudy Milena Sanabria	Revisó: Diego A. Lopera	Aprobó: Silvia Betancourt	Fecha de emisión 23-03-2022
Cargo: Profesional en SG-SST	Cargo: Director Administrativo	Cargo: Gerente	

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 – V2	CÓDIGO:PL-TH-01
	TALENTO HUMANO	VERSION: 05
		PÁGINA 8 DE 12

a) Día de cumpleaños del funcionario.

Cuando cumpla años un funcionario de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal E.S.P., se concederá un (1) día de descanso de forma remunerada.

Cuando el día de cumpleaños del trabajador coincida con un día festivo o no laboral de la empresa, este se concederá el día siguiente hábil dentro del horario laboral.

En el caso que en el día que se vaya a otorgar el estímulo cumplan más de dos (2) personas o se requiera necesariamente el servicio de este funcionario, no se perderá el derecho al disfrute del mismo y se concederá dentro de la semana siguiente. Por lo tanto deberá coordinarse con el Director de área y el Director Administrativo.

b) Día de la Familia.

Actividad orientada a promover el tiempo en familia, donde los servidores públicos compartirán con su núcleo familiar. La Empresa otorgará un día de permiso remunerado para el trabajador por semestre dando cumplimiento al artículo 3 de la Ley 1857 de 2017. Se deberá coordinar con el Director de área y el Director Administrativo el otorgamiento del día de permiso remunerado para que el ausentismo no cause traumatismo en el normal funcionamiento de la entidad.

1.2. Deportivos y recreativos

a) Celebración Día de los Niños.

En el mes octubre de cada año, la EAAA podrá realizar la celebración del Día de los Niños de los servidores públicos con límite de edad hasta los 8 años, consistente en desarrollar diferentes actividades recreativas en conjunto con la Caja de Compensación Familiar CAFASUR.


b) Celebración de la Navidad con los funcionarios.

La EAAA de El Espinal ESP podrá organizar una jornada de integración con todos los funcionarios con motivo de celebrar la Navidad y despedir el año.

c) Dotación deportiva.

La EAAA de El Espinal ESP podrá suministrar la dotación deportiva a los servidores públicos de la empresa, para que puedan participar en eventos deportivos representando la entidad.

Elaboró: Yudy Milena Sanabria	Revisó: Diego A. Lopera	Aprobó: Silvia Betancourt	Fecha de emisión 23-03-2022
Cargo: Profesional en SG-SST	Cargo: Director Administrativo	Cargo: Gerente	

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 – V2	CÓDIGO:PL-TH-01
	TALENTO HUMANO	VERSION: 05 PÁGINA 9 DE 12

1.3. Artísticos y culturales. Se ejecutará las siguientes actividades:

a) Novena De Aguinaldos.

La empresa la realizará la tradicional Novena de Aguinaldos con la participación de todos los funcionarios y sus familias durante el mes de diciembre.

b) Entidades Promotoras De Salud Eps.

- 1) Terapia y relajación.
- 2) Rumba terapia.
- 3) Taller cuidando mi salud mental.
- 4) Prevencion y Manejo de adicciones SPA.
- 5) Cocina Saludable.

1.4. Capacitaciones y cursos.

La EAAA de El Espinal ESP implementa el Plan Institucional de Capacitación con los siguientes cursos orientados a los funcionarios con apoyo de otras entidades:

a) Sena.

- 1) Servicio Al Cliente.
- 2) Formación en incubadoras de emprendedores.

b) Caja De Compensación Cafasur.

- 1) Comunicación Asertiva – Neurolingüística.
- 2) Relaciones Interpersonales.
- 3) Ética y valores
- 4) Trabajo en equipo
- 5) Manejo de estrés
- 6) Resolución de conflictos
- 7) Manipulación de alimentos
- 8) Acoso laboral.
- 9) Talleres de manualidades.

c) Celebración del Día Nacional del Servidor Público.

Mediante Decreto 2865 de 2013 se oficializó el 27 de junio de cada año como el Día del Servidor Público Colombiano. En este día las entidades deberán

Elaboró: Yudy Milena Sanabria	Revisó: Diego A. Lopera	Aprobó: Silvia Betancourt	Fecha de emisión
Cargo: Profesional en SG-SST	Cargo: Director Administrativo	Cargo: Gerente	23-03-2022

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 – V2	CÓDIGO:PL-TH-01
	TALENTO HUMANO	VERSION: 05
		PÁGINA 10 DE 12

programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional, dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. De igual forma las entidades deberán adelantar actividades que exalten la labor del Servidor Público.

d) Fondos de pensiones.

- 1) Talleres para los funcionarios próximos a jubilarse en temas relacionados con la adaptación y beneficios de la nueva etapa de vida.

2. PROGRAMA DE INCENTIVOS

La EAAA de El Espinal E.S.P., desarrollará un programa de incentivos que permitan motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en nivel sobresaliente ya sea individual o grupal de todos los trabajadores que aportan con desempeño productivo, innovador o creativo al logro de los objetivos y metas institucionales, los cuales permitan aumentar en los funcionarios los niveles de productividad, satisfacción, mejorar el clima organizacional y lograr su desarrollo integral.

Dentro del Plan de Incentivos de la Empresa, se tuvo en cuenta la clase de incentivos No Pecuniarios, del cual estará orientado a otorgar reconocimientos por el buen desempeño individual.

2.1. Incentivos No Pecuniarios.

Son aquellos reconocimientos no económicos que se otorgan a los servidores públicos que demuestren a través de una evaluación objetiva, que su desempeño se encuentra en el nivel de excelencia.


El Incentivo No Pecuniarios que podrá otorgar la EAAA de El Espinal E.S.P. es:

a) Empleado del Bimestre

El procedimiento para seleccionar el Empleado del bimestre es el siguiente:

Los funcionarios de cada dirección postulan al servidor público que durante el bimestre anterior se haya destacado por su rendimiento laboral y sus relaciones interpersonales, tanto internas como externas, eficiencia, responsabilidad laboral, espíritu de colaboración y compromiso con la entidad. Luego los integrantes del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la EAAA, elegirá los empleados que merecen dicho reconocimiento por cada dirección. Este procedimiento se realizará en los últimos 3 días hábiles de cada bimestre (enero-febrero, marzo-abril,

Elaboró: Yudy Milena Sanabria	Revisó: Diego A. Lopera	Aprobó: Silvia Betancourt	Fecha de emisión 23-03-2022
Cargo: Profesional en SG-SST	Cargo: Director Administrativo	Cargo: Gerente	

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 – V2	CÓDIGO:PL-TH-01
	TALENTO HUMANO	VERSION: 05
		PÁGINA 11 DE 12

mayo-junio, julio-agosto, septiembre-octubre y noviembre-diciembre)

El incentivo que se otorgará consiste en un día compensatorio, fotografía publicada en un lugar visible de la empresa y la expedición por parte de la gerencia de una Resolución de reconocimiento con copia a la hoja de vida.

Responsables del Plan De Incentivos

Los responsables de la formulación, ejecución y evaluación de los programas comprendidos en el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal E.S.P. será la Dirección Administrativa.

ESTIMACIÓN DEL PRESUPUESTO PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE INCENTIVOS EN LA VIGENCIA 2022

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal ESP, tiene estimado un presupuesto para la vigencia del año 2022 establecido con el siguiente rubro:

2.1.2.02.02.009 Bienestar Social y Estímulos \$15.943.000; aprobado mediante el Acuerdo No 001 del 21 de enero de 2022 “Por medio de la cual se aprueba el Presupuesto de Ingresos y Gastos de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de El Espinal ESP para la vigencia fiscal del año 2022”.

Elaboró: Yudy Milena Sanabria	Revisó: Diego A. Lopera	Aprobó: Silvia Betancourt	Fecha de emisión
Cargo: Profesional en SG-SST	Cargo: Director Administrativo	Cargo: Gerente	23-03-2022

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES AÑO 2022

PROGRAMAS	ACTIVIDADES	MESES											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Celebración cumpleaños empleados	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Celebración día de la familia												
	Celebración día de los Niños										■		
	Celebración de la navidad con los funcionarios.												■
CAPACITACIÓN INFORMAL	CAFASUR: Ética y valores		■										
	Trabajo en equipo			■									
	Manejo de estrés				■			■					
	Resolución de conflictos					■	■						
	Comunicación Asertiva								■				
	Manipulación de Alimentos.									■			
	Relaciones interpersonales										■		
	Acoso Laboral.											■	
	Talleres de Manualidades												■
	ARL Copasst			■									
	Brigadas de emergencia							■					
	Inspección puestos de trabajo					■							
	Prevención de AT								■				
	Tareas de Alto Riesgo											■	
	SENA: Servicio Al Cliente.						■						
	Formación en incubadoras de emprendedores.										■		
	EPS: Terapia y relajación.							■					
	Rumba terapia					■							
Taller cuidando mi salud mental												■	
Prevención y Manejo de adicciones SPA			■										
Cocina Saludable									■				

ORIGINAL FIRMADO

SILVIA LILIANA BETANCOURT PRADA
Gerente E.A.A.A. de El Espinal E.S.P.

Elaboró: Yudy Milena Sanabria	Revisó: Diego A. Lopera	Aprobó: Silvia Betancourt	Fecha de emisión 23-03-2022
Cargo: Profesional en SG-SST	Cargo: Director Administrativo	Cargo: Gerente	